Fecha de Emisión del Informe	Día	3	Mes	11	Año	2026

Número de Informe:	**2/2**
Nombre:	Informe de seguimiento al Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST -2026 (primer semestre).
Objetivo:	Realizar el seguimiento al impacto del desempeño de la protección, promoción y prevención laboral en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su alineación con el Pla Anual SST-2026; en cumplimiento al marco legal vigente (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019) y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS3 Salud y Bienestar; ODS 5 Igualdad de Género y ODS 10 Reducción de Desigualdades.
Alcance:	La Oficina de Control Interno (OCI) realiza seguimiento al impacto de las actividades a los cinco (5) programas asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y los seis (6) componentes del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019,los cuales contribuyen al cumplimiento de las medidas de gestión en protección promoción y prevención laboral como parte integral de la planificación operacional para mitigar la identificación de los peligros y valoración de los riesgos asociados a sus factores de riesgo de los procesos de la Unidad. El seguimiento se realiza a las actividades con corte al 30 de junio de 2026, aplicando la metodología definida por la entidad. Las evidencias que soportan la realización de la actividad se remiten a la OCI. Este informe presenta el análisis del impacto de la gestión SST para las sedes del nivel Nacional y las Direcciones Territoriales en cumplimiento a la Política y Objetivos del SGSST de la UARIV.
Periodicidad	El informe se debe realizar dos veces al año con cortes al 30 de junio y 31 de diciembre de cada anualidad.

1. MARCO JURÍDICO.

- **Resolución 2400 1979**: Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.
- **Resolución 2013 1986:** Reglamenta la conformación del COPASSO
- **Resolución 1016 1989:** Reglamenta la organización y funcionamiento de los planes de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores

- **Decreto Ley 1295 1994:** Reglamenta la organización y administración de los riesgos profesionales en Colombia
- **Decreto 1832 1994**: Establece la tabla de enfermedades profesionales
- **Decreto 93 de 1998**: Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención de desastres.
- **Decreto 1406 1999:** Por medio del cual se establece el reconocimiento de una incapacidad de origen común y su respectiva remuneración
- **Resolución 166 2001**: Por el cual se establece el "Día de la salud en el mundo del trabajo".
- **Ley 776 2002:** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
- **Decreto 1607 2002:** Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1401 2007:** por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2646 2008**: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial
- **Decreto 2923 2011**: Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios
- **Ley 1562 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
- **Ley 1566 2012**: Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a las personas que consumen sustancias psicoactivas
- **Resolución 652 2012**: Reglamenta los comités de convivencia laboral
- **Ley 1616 2013**: Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 723 2013**: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas
- **Decreto 1442 2014:** Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 1447 2014**: Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales
- **Resolución 3796 2014**: Por la cual se sustituye el "Formulario Único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas"
- **Decreto 1072 2015**: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- **Decreto 171 2016**: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015
- **Resolución 4927 2016**: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y desarrollar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Resolución 0312 2019:** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto 52 de 2017**: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015

- **Decreto 676 2020**: Incorporar como enfermedad directa a Covid-19 en la tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 de 2014
- **Resolución 666 de 2020**: Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19
- **Resolución 623 de 2020**: Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1843 de 2025**, que establece lineamientos para valoraciones médicas laborales.
- **Resolución 1890 de 2025**, que define los lineamientos generales para la implementación del SG-SST.
- **Resolución 908 de 2025** que regulan la expedición, renovación y cambios de licencias de seguridad y salud en el trabajo
- **Resolución 3461 de 2025**¸ "por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"
- **Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025):** Impacta el SG-SST y la contratación, con un periodo de transición para plataformas digitales de 12 meses (artículos 24-30).
- **Convenio 190 de la OIT (Ley 4 de agosto de 2025**)**:** Adopta normas internacionales contra la violencia y el acoso en el trabajo.
- **Reducción Jornada Laboral:** A partir de julio de 2025, la jornada pasa a 44 horas semanales según la Ley 2101 de 2021.
- **Circular 045 de 2025:** Instrucciones de prevención ante la emergencia sanitaria por fiebre amarilla, obligatoria para empleadores.

- **Comité de Convivencia Laboral (Res.** 01660 del 25 de julio de 2025); «Por lo cual se modifica parcialmente la Resolución No. 00274 de 2025 que conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas para el periodo 2025-2027"

Así mismo, se establece el marco normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

- Decreto 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" "capítulo 2 "Articulo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano". Se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG V7 - 2026, sin afectar el marco normativo que lo regula.*

Marco Técnico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG V7- 2026:

1ª. Dimensión 1: Gestión del Talento Humano
Política de Gestión del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información
Etapa 2: Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano
Etapa 3: Plan de acción para la gestión estratégica del talento humano GETH
Etapa 4: Análisis de resultados

Política de Integridad

Lineamiento 1. Implementar el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano como instrumento orientador del comportamiento ético institucional
Lineamiento 2. Incorporar la integridad pública en la planeación institucional, la gestión estratégica y los procesos organizacionales
Lineamiento 3. Fortalecer mecanismos para la identificación, prevención y gestión de conflictos de interés
Lineamiento 4. Desarrollar estrategias pedagógicas para la apropiación de valores institucionales y cultura de integridad Descripción y Propósito.
Lineamiento 5. Implementar mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación frente a la apropiación de la política de integridad.
Lineamiento 6. Articular la política de integridad con las políticas de Control interno, Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, Participación ciudadana y Gestión del talento humano.



Fuente: Función Pública, 2026

2. ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓIN – MIPG.

El Informe de Seguimiento al Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, correspondiente al primer semestre de 2026, se encuentra articulado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión 1. Gestión del Talento Humano y la Dimensión 6. Seguimiento, Evaluación y Control Integral.

La Dimensión 1. Gestión del Talento Humano tiene como propósito gestionar integralmente el ciclo de vida del servidor público y fortalecer las condiciones necesarias para el desarrollo de sus competencias y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Dentro de sus resultados esperados se contempla contar con talento humano que desarrolle sus funciones en condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral. En este sentido, el SGSST constituye un componente fundamental para la protección de la salud y seguridad de los servidores y demás personas que desarrollan actividades en la entidad.

Por su parte, la Dimensión 6. Seguimiento, Evaluación y Control Integral orienta a las entidades hacia la verificación sistemática de la gestión, la evaluación de resultados, la generación de información para la toma de decisiones y el fortalecimiento de los mecanismos de control. Asimismo, contempla el papel de la tercera línea de defensa, correspondiente a las oficinas de control interno, en la provisión de aseguramiento independiente sobre la efectividad de la gestión de riesgos, los controles y el gobierno institucional.

En este marco, el presente informe busca determinar, mediante el análisis de información y evidencias correspondientes al primer semestre de 2026, los resultados e impactos derivados de la implementación del SGSST, identificando avances, fortalezas, brechas y oportunidades de mejora que permitan orientar la toma de decisiones y fortalecer la gestión institucional.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

El informe tiene como propósito presentar los resultados del análisis, evaluación y seguimiento al impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y a la planificación y ejecución operacional de las acciones establecidas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, con corte al 30 de junio de 2026.

El seguimiento tiene como finalidad verificar el avance, desempeño y resultados de los programas y actividades que integran el SGSST, así como su contribución a la identificación, prevención y mitigación de los peligros y riesgos laborales asociados al desarrollo de los procesos institucionales. De igual manera, busca determinar el grado de articulación de las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo con la gestión por procesos del Sistema de Gestión de la Calidad – SGC y los demás componentes del sistema de gestión de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV.

Asimismo, el informe analiza la contribución de las acciones desarrolladas en materia de SST frente a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, en aquellos aspectos relacionados con la protección de los trabajadores, la promoción de condiciones laborales seguras y saludables, el bienestar y la gestión responsable de la organización.

En este contexto, el informe pretende proporcionar información objetiva y basada en evidencia que permita identificar avances, fortalezas, brechas, riesgos y oportunidades de mejora, como insumo para la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo del SGSST, en articulación con los objetivos institucionales, las metas establecidas, los requisitos legales y reglamentarios aplicables y demás requisitos pertinentes.

Para cada componente se consideran, según corresponda, las acciones programadas y ejecutadas, los resultados obtenidos, los indicadores y metas definidos, la gestión de los peligros y riesgos, el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos, así como los mecanismos implementados para el seguimiento y la mejora continua.

El informe está dirigido a la Dirección General, los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, líderes de los procesos, Direcciones Territoriales, integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y Comité de Convivencia Laboral, como instancias responsables o relacionadas con la gestión, seguimiento y toma de decisiones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, constituye un insumo para los organismos de control y demás partes interesadas, en el marco de sus competencias y del principio de transparencia y acceso a la información pública.

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV, en cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrolla e implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, como parte del Sistema Integrado de Gestión institucional, con el propósito de promover condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y gestionar los peligros y riesgos asociados al desarrollo de sus actividades.

El marco general para la implementación del SG-SST se encuentra establecido en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, particularmente en los artículos 2.2.4.6.1 y siguientes. Esta regulación establece las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST y dispone que este debe desarrollarse como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que comprende, entre otros elementos, la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, orientadas a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En materia de planificación, el Decreto 1072 de 2015 establece que el SG-SST debe contar con un plan de trabajo anual, en el cual se definan objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos, así como mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el desempeño y los resultados del sistema. De igual manera, contempla indicadores para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, incluyendo el cumplimiento del plan anual de trabajo y la eficacia de las acciones implementadas.

Así mismo, la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, constituidos por disposiciones, requisitos y procedimientos orientados a verificar las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera necesarias para el funcionamiento del sistema.

De manera complementaria, se considera la Resolución 1890 de 2025 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores ocurridos en instalaciones clasificadas, en desarrollo de las disposiciones relacionadas con la prevención de accidentes industriales mayores. Su aplicación corresponde específicamente a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que tengan a su cargo instalaciones clasificadas conforme al Decreto 1347 de 2021. Por tanto, su consideración en el presente informe se realiza en cuanto resulte aplicable al contexto, peligros, instalaciones y actividades desarrolladas por la UARIV.

En el ámbito institucional, mediante la Resolución No. 00569 del 16 de junio de 2017, la UARIV adoptó el Sistema Integrado de Gestión y estableció las responsabilidades asociadas a los sistemas que lo conforman. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la responsabilidad de liderar la articulación con los responsables de los procesos y con la instancia correspondiente del Sistema Integrado de Gestión se encuentra asociada al Grupo de Gestión de Talento Humano, en el marco de sus competencias institucionales.

En este contexto, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST constituye el instrumento de planificación operacional mediante el cual se programan las actividades orientadas a la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST, articuladas con los objetivos institucionales y con las estrategias definidas para la gestión del talento humano.
El Plan Anual de SST tiene como finalidad desarrollar estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la cultura del cuidado de la salud, prevenir incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y gestionar los riesgos específicos asociados a las actividades desarrolladas por la Unidad. Estas acciones se articulan con las estrategias y acciones previstas en el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH.

En consecuencia, el SG-SST comprende las actividades dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos, contratistas, visitantes, proveedores y demás partes interesadas, mediante la planificación, implementación, seguimiento y control de acciones preventivas, correctivas y de mejora relacionadas con los peligros y factores de riesgo que puedan afectar su seguridad, salud, bienestar y desempeño.

De acuerdo con los antecedentes institucionales reportados por el Grupo de Gestión de Talento Humano, la UARIV inició desde el año 2018 el diseño y construcción del SG-SST, en aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto 1072 de 2015 y de los estándares mínimos vigentes para ese momento. Durante los años siguientes se avanzó en su implementación y fortalecimiento, incluyendo procesos de evaluación, auditoría y formulación de acciones de mejora.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

En desarrollo de las funciones de evaluación y seguimiento independiente, la Oficina de Control Interno – OCI solicitó al Grupo de Gestión de Talento Humano, responsable de la gestión del SG-SST, la información y documentación necesaria para verificar las actividades ejecutadas durante el período objeto de evaluación.

La información solicitada comprendió las evidencias relacionadas con las actividades programadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo -2026, así como los soportes asociados a su ejecución, seguimiento y resultados.

Una vez recibida la información, la Oficina de Control Interno realiza la revisión, análisis y validación de las evidencias aportadas, contrastándolas con las actividades, metas, responsables y productos establecidos en la planificación del SG-SST.

La evaluación considera, entre otros aspectos:

- El cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de SST.
- La existencia y suficiencia de las evidencias que soportan la ejecución de las actividades.
- El avance frente a las metas e indicadores establecidos.
- La articulación de las actividades con los objetivos del SG-SST.
- La contribución de las acciones a la identificación, prevención y control de peligros y riesgos laborales.
- Los resultados obtenidos en los diferentes componentes y programas del SG-SST.
- El comportamiento de los principales indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas del seguimiento.
- La identificación de brechas, riesgos y oportunidades de mejora.

Como resultado de este proceso de análisis y validación, se consolidaron los resultados que se presentan en el numeral 6. "Análisis del comportamiento histórico", en el cual se realiza la comparación de los principales resultados del SG-SST y se analiza su evolución en el período correspondiente, con el propósito de identificar tendencias, variaciones, avances y aspectos que requieren fortalecimiento.

La información analizada constituye, por tanto, un insumo para la evaluación independiente de la gestión del SG-SST, sin sustituir las responsabilidades propias de la gestión a cargo de las dependencias responsables, y está orientada a generar información objetiva que contribuya a la toma de decisiones, el fortalecimiento de los controles y la mejora continua del sistema.

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

En el marco del Informe de Seguimiento al Impacto de la Implementación y Sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, y tomando como referencia la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST 2026, se presenta el análisis del comportamiento histórico de la gestión desarrollada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El análisis tiene como propósito identificar la evolución, tendencias, avances, variaciones y aspectos que requieren fortalecimiento en la gestión de los controles operacionales implementados para prevenir, mitigar y controlar los peligros y riesgos laborales asociados al desarrollo de los procesos, actividades y servicios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV.

Para tal efecto, se realiza la revisión comparativa de los resultados obtenidos durante los períodos objeto de seguimiento, considerando la información disponible, los indicadores de gestión y resultado, las actividades programadas y ejecutadas, las evidencias aportadas y los mecanismos de control implementados en el marco del SGSST.

El análisis comprende los principales componentes de gestión del SGSST, con énfasis en la eficacia de los controles operacionales, entendida como la capacidad de las medidas implementadas para contribuir a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás eventos asociados a los peligros identificados.

En este sentido, el comportamiento histórico se analiza considerando, entre otros, los siguientes elementos:

- Cumplimiento y avance de las actividades establecidas en el Plan Anual de SST.
- Evolución de los indicadores de estructura, proceso y resultado del SGSST.
- Identificación y gestión de peligros y valoración de riesgos.
- Implementación y seguimiento de controles operacionales.
- Comportamiento de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Ejecución de actividades de promoción y prevención.
- Gestión de inspecciones de seguridad y condiciones de trabajo.
- Gestión de emergencias y preparación para la respuesta.
- Gestión de seguridad vial y riesgo público.
- Seguimiento a los requisitos legales y otros requisitos aplicables.
- Ejecución y efectividad de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Resultados de auditorías, evaluaciones y seguimientos anteriores.
- Comportamiento de los resultados frente a las metas y objetivos establecidos.

A partir de estos elementos, se busca determinar si las acciones implementadas han contribuido al fortalecimiento progresivo del SGSST, al tratamiento de los riesgos laborales y a la generación de condiciones de trabajo seguras y saludables, identificando aquellos aspectos que requieren continuidad, ajuste o fortalecimiento.

Los resultados del análisis histórico constituyen un insumo para la evaluación independiente de la Oficina de Control Interno, en cuanto permiten establecer tendencias y proporcionar elementos objetivos para valorar el desempeño de la gestión, la suficiencia de los controles y las oportunidades de mejora del SGSST. A continuación, se realiza el análisis de impacto:

A. Análisis del Impacto del cumplimiento de las metas para los parámetros de gestión del SGSST-2026 – Plan Anual – SST a nivel nacional y DT Territoriales

En el marco del proceso de implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), durante el primer semestre de la vigencia 2026, la Entidad adelantó actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos establecidos, en articulación con el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, las políticas institucionales y los procedimientos aplicables. Estas acciones comprendieron estrategias de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales, actividades de

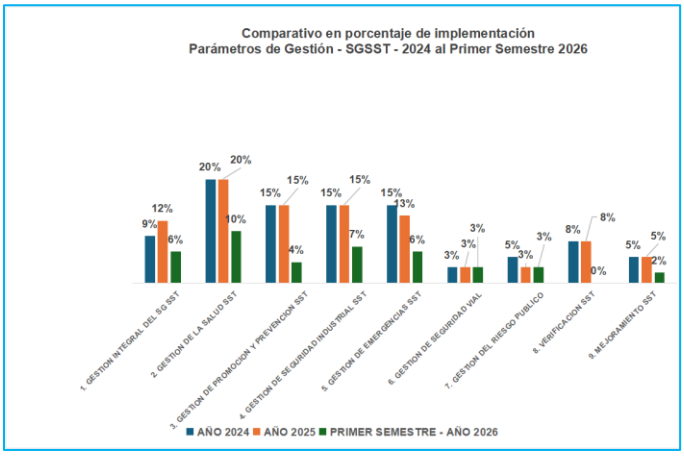
capacitación y sensibilización dirigidas a los colaboradores, así como acciones para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y fortalecimiento de los controles operacionales, con el propósito de contribuir a la consolidación de ambientes de trabajo seguros y saludables.

De acuerdo con los resultados presentados en la Gráfica No. 1, durante las vigencias 2024 y 2025, el SG-SST alcanzó niveles de cumplimiento del 95 % y 94 %, respectivamente, lo que evidencia un comportamiento estable en la ejecución de las actividades y los programas planificados. Por su parte, al cierre del primer semestre de 2026, se reporta un avance acumulado del 40 % frente a los parámetros de gestión evaluados. Este resultado debe analizarse considerando el periodo objeto de seguimiento, la programación de las actividades del Plan Anual de Trabajo y el estado de ejecución de los compromisos previstos para el segundo semestre.

En términos generales, los resultados evidencian la continuidad de las acciones institucionales relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad industrial y la preparación y respuesta ante emergencias. No obstante, el avance registrado para 2026 requiere un seguimiento periódico que permita verificar la ejecución oportuna de las actividades pendientes, identificar posibles desviaciones frente a las metas establecidas y promover la implementación de acciones correctivas o de mejora cuando corresponda.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno considera pertinente fortalecer el seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, mediante el análisis de los indicadores de gestión, la verificación de las evidencias de ejecución y la evaluación de la eficacia de las acciones implementadas. Lo anterior contribuye al mejoramiento continuo del sistema y a su articulación con las dimensiones de Talento Humano y de Evaluación de Resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Gráfica No. 1. Comparativo en porcentaje de implementación Parámetros de Gestión - SGSST - 2024 al Primer Semestre 2026



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Tabla No. 1 Comparativa metas en porcentaje (%)
I Semestre Plan Anual SST - 2026

PARÁMETROS DE GESTIÓN	AÑO 2024	AÑO 2025	PRIMER SEMESTRE DE 2026
1. GESTION INTEGRAL DEL SGSST	9%	12%	6%
2. GESTION DE LA SALUD SST	20%	20%	10%
3. GESTION DE PROMOCION Y PREVENCION SST	15%	15%	4%
4. GESTION DE SEGURIDAD INDUSTRIAL SST	15%	15%	7%
5. GESTION DE EMERGENCIAS SST	15%	13%	6%
6. GESTION DE SEGURIDAD VIAL	3%	3%	3%
7. GESTION DEL RIESGO PUBLICO	5%	3%	3%
8. VERIFICACION SST	8%	8%	0%
9. MEJORAMIENTO SST	5%	5%	2%
TOTAL, DE CUMPLIMIENTO	**95%**	**94%**	**40%**

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, la Entidad desarrolló actividades orientadas a la implementación, sostenibilidad y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con los objetivos institucionales, el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, las políticas y los procedimientos establecidos, así como con los requisitos normativos aplicables.

Las acciones ejecutadas se enfocaron en la promoción de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y colaboradores mediante procesos de capacitación y sensibilización, y la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y aplicación de controles operacionales. Estas actividades contribuyen al fortalecimiento de la cultura de prevención y autocuidado, así como a la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en los niveles nacional y territorial.

En la Tabla 2 como resultado del seguimiento realizado, se reporta un avance acumulado del 40 % en el cumplimiento de los parámetros de gestión evaluados para el primer semestre de 2026. Este resultado constituye un referente para valorar el estado de ejecución del Plan Anual de Trabajo y determinar las acciones requeridas para alcanzar las metas previstas al cierre de la vigencia. En este sentido, resulta pertinente fortalecer el seguimiento a las actividades pendientes, verificar las evidencias de cumplimiento y evaluar la eficacia de las medidas implementadas, con el fin de identificar oportunamente posibles desviaciones y establecer las acciones de mejora correspondientes.

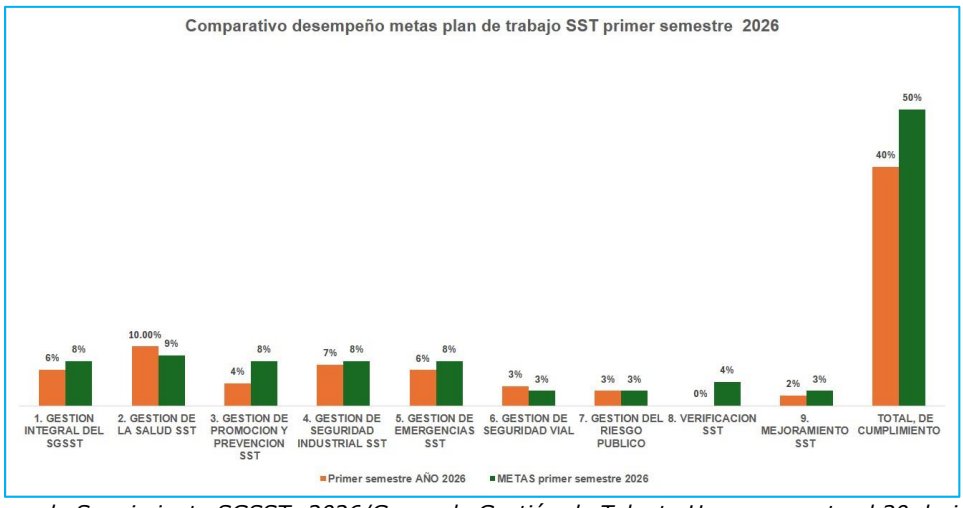
Lo anterior se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente con la dimensión de Talento Humano al contribuir a la gestión preventiva de los riesgos laborales, el seguimiento al desempeño institucional y el mejoramiento continuo del SG-SST.

Tabla 2. Parámetros de gestión del SG-SST – Plan de trabajo primer semestre 2026

PARÁMETROS DE GESTIÓN	PRIMER SEMESTRE AÑO 2026	OBJETIVOS DEL SGSST	METAS PRIMER SEMESTRE 2026
1. GESTION INTEGRAL DEL SGSST	6%	Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	8%
2. GESTION DE LA SALUD SST	10,00%	Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles.	9%
3. GESTION DE PROMOCION Y PREVENCION SST	4%	Fortalecer los mecanismos de comunicación, consulta y participación	8%
4. GESTION DE SEGURIDAD INDUSTRIAL SST	7%	Realizar actividades para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos.	8%
5. GESTION DE EMERGENCIAS SST	6%	Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	8%
6. GESTION DE SEGURIDAD VIAL	3%	Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	3%
7. GESTION DEL RIESGO PUBLICO	3%	Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	3%
8. VERIFICACION SST	0%	Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	4%
9. MEJORAMIENTO SST	2%	Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	3%
TOTAL, DE CUMPLIMIENTO	**40%**		**50%**

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Gráfica No. 2. Comparativo Desempeño
I Semestre Plan Anual SST – 2026



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) registró un cumplimiento acumulado del 40 % frente a una meta programada del 50 %, lo que representa una brecha de 10 puntos porcentuales respecto del avance esperado. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer el seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Trabajo y adoptar medidas que permitan mejorar el desempeño de los componentes con mayores desviaciones.

De los nueve parámetros de gestión evaluados, Gestión de la Salud SST superó la meta establecida, con un avance del 10 % frente al 9 % programado. Por su parte, Gestión de Seguridad Vial y Gestión del Riesgo Público alcanzaron el cumplimiento de sus respectivas metas semestrales, lo que refleja avances favorables en la ejecución de las actividades previstas para estos componentes.

Las principales brechas se identificaron en Gestión de Promoción y Prevención SST y Verificación SST, con desviaciones de 4 puntos porcentuales frente a las metas programadas para cada componente. Esta situación requiere fortalecer la ejecución de los programas de promoción y prevención, las inspecciones de seguridad, el desarrollo de auditorías, el seguimiento a los indicadores de desempeño y la evaluación de la eficacia de las medidas implementadas, con el propósito de prevenir la materialización de riesgos laborales y promover el mejoramiento continuo del sistema.

Por otra parte, los componentes de Gestión Integral del SG-SST, Gestión de Emergencias, Gestión de Seguridad Industrial y Mejoramiento SST presentan avances en su ejecución; sin embargo, es necesario verificar su correspondencia con las metas y los cronogramas establecidos, identificar las actividades pendientes y establecer acciones de seguimiento que contribuyan al cumplimiento de los objetivos previstos para el cierre de la vigencia.

En términos generales, los resultados reflejan un avance inferior en 10 puntos porcentuales respecto de la meta acumulada esperada para el primer semestre de 2026. En consecuencia, la Oficina de Control Interno considera pertinente priorizar durante el segundo semestre las actividades asociadas a la promoción y prevención, la verificación del desempeño y el mejoramiento continuo del SG-SST. Para ello, se recomienda establecer compromisos con responsables y plazos definidos, realizar seguimiento periódico a los indicadores y verificar la eficacia de las acciones implementadas, con el fin de cerrar progresivamente las brechas identificadas y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales del sistema.

B. Análisis del Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional del SGSST-2026 - nivel Nacional y DT Territoriales

El programa de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye una herramienta para fortalecer las competencias de los servidores públicos y colaboradores, promover la cultura de prevención y autocuidado, y contribuir a la consolidación de ambientes laborales seguros y saludables en la Entidad. Para ello, se desarrollan estrategias formativas mediante charlas, capacitaciones, talleres y jornadas de sensibilización, en modalidades presencial y virtual, que abordan temas prioritarios como la prevención de riesgos laborales, los primeros auxilios, la preparación y respuesta ante emergencias, la salud osteomuscular, la prevención de desórdenes musculoesqueléticos y la promoción de la salud mental y el bienestar laboral, entre otros.

Con el propósito de valorar el desempeño del programa, el presente análisis considera los resultados correspondientes al primer semestre de las vigencias 2025 y 2026, teniendo en cuenta la ejecución de las actividades programadas, las participaciones registradas y la información disponible para el seguimiento de la cobertura y la efectividad de las acciones formativas. Este análisis permite identificar avances, posibles brechas y oportunidades de mejora en el desarrollo del programa de capacitación.

Durante el primer semestre de 2026 se ejecutaron 19 actividades de capacitación contempladas en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST, lo que representa un cumplimiento del 47 % frente al 50 % programado para el periodo. En términos de ejecución, se observa una diferencia de 3 puntos porcentuales respecto de la meta semestral, aspecto que requiere seguimiento para determinar las causas de la desviación y establecer las acciones necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades pendientes.

Las actividades realizadas registraron un total de 2.219 participaciones, lo que evidencia el alcance de las estrategias formativas implementadas en temas de promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, preparación y respuesta ante emergencias, bienestar laboral y fortalecimiento de la cultura del autocuidado en la Unidad.

No obstante, para determinar el impacto y la efectividad del programa, es necesario complementar los indicadores de ejecución y participación con mecanismos que permitan verificar la adquisición de conocimientos, la aplicación de las competencias desarrolladas y su contribución a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, resulta pertinente analizar la cobertura efectiva de la población objetivo, diferenciando el

número de participaciones del número de personas capacitadas, dado que un mismo colaborador puede participar en varias actividades.

En consecuencia, se recomienda fortalecer el seguimiento al programa de capacitación durante el segundo semestre de 2026, priorizando el cumplimiento de las actividades pendientes y la evaluación de los resultados de aprendizaje, con el fin de orientar la toma de decisiones y contribuir al mejoramiento continuo del SG-SST.

La Gráfica No. 3 presenta la distribución consolidada de las participaciones de servidores públicos y contratistas en las actividades de promoción, prevención y capacitación desarrolladas durante el primer semestre de 2026, en el marco del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como instrumento de planificación y ejecución operacional del SG-SST. Este análisis permite caracterizar el alcance de las estrategias implementadas y valorar su contribución al fortalecimiento de la cultura organizacional de prevención, autocuidado y gestión de los riesgos laborales.

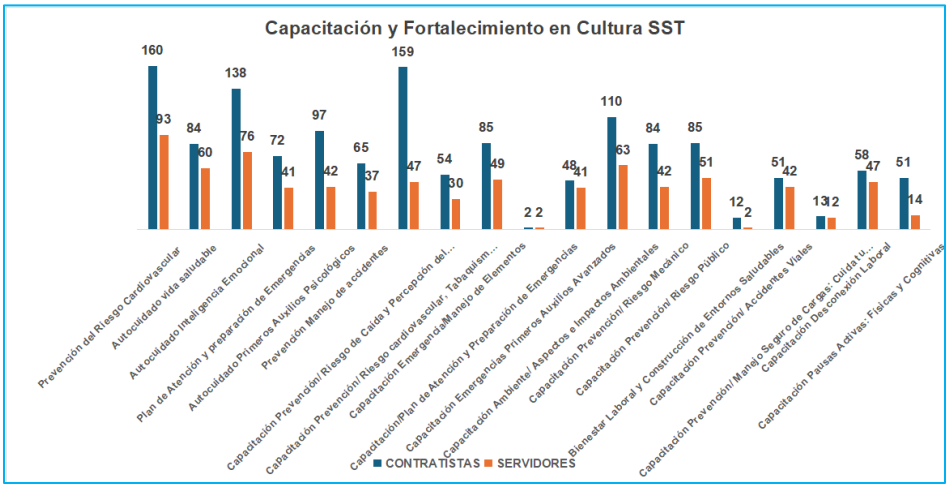
Durante el periodo evaluado se registraron 2.219 participaciones, de las cuales 1.428 correspondieron a contratistas, equivalentes al 64,4%, y 791 a servidores públicos, que representan el 35,6%. Esta distribución evidencia la vinculación de ambos grupos poblacionales a las actividades desarrolladas por la Entidad. No obstante, para determinar el nivel de cobertura efectiva, es necesario contrastar estas participaciones con el total de la población objetivo y diferenciar el número de asistentes únicos de las asistencias acumuladas.

Entre las actividades con mayor número de participaciones se destacan Prevención del Riesgo Cardiovascular, con 253; Autocuidado e Inteligencia Emocional, con 214; y Prevención del Riesgo de Caídas y Percepción del Riesgo, con 206. Estos resultados muestran una importante concentración de la asistencia en temáticas relacionadas con la promoción de la salud, el bienestar emocional y la prevención de accidentes, aspectos relevantes para el fortalecimiento de las prácticas de autocuidado y la gestión preventiva de los peligros laborales.

Asimismo, se registró participación en actividades relacionadas con la preparación y respuesta ante emergencias, la gestión ambiental, la prevención de riesgos mecánicos y la gestión del riesgo público. Estas acciones contribuyen al desarrollo de conocimientos y competencias para identificar peligros, prevenir incidentes y aplicar medidas de control en los diferentes entornos de trabajo de la Entidad, tanto en el nivel nacional como territorial.

En términos de seguimiento y evaluación, la Oficina de Control Interno considera pertinente complementar el análisis de participación con indicadores de cobertura por grupo poblacional, evaluación de los conocimientos adquiridos y verificación de la aplicación de las medidas preventivas en el entorno laboral. Lo anterior permitirá establecer con mayor precisión la contribución del programa de capacitación al desempeño del SG-SST y orientar las acciones de mejora para el segundo semestre de 2026.

Gráfica No. 3 Participación para el Fortalecimiento de la Cultura SST
Primer Semestre - SGSST - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Finalmente, en la Tabla 3 se analiza la comparación corresponde al total anual 2025 frente al primer semestre de 2026, por lo que los resultados deben interpretarse considerando que 2026 corresponde a un período parcial. Al comparar la gestión desarrollada durante la vigencia 2025 con los resultados obtenidos en el primer semestre de 2026, se observa que en 2025 se ejecutaron 56 actividades y capacitaciones, mientras que durante el primer semestre de 2026 se realizaron 19 actividades, comportamiento esperado al tratarse de un período semestral.

En cuanto a la participación, durante 2025 se registraron 4.435 participaciones, mientras que en el primer semestre de 2026 se alcanzaron 2.219 participaciones, equivalentes al 50% del total obtenido en toda la vigencia anterior. Este resultado evidencia una adecuada cobertura de las actividades desarrolladas durante el período evaluado.

Un aspecto relevante corresponde al promedio de participaciones por actividad, el cual pasó de 79 participaciones por actividad en 2025 a 117 participaciones por actividad en el primer semestre de 2026, representando un incremento aproximado del 48,1%. Este comportamiento refleja una mayor concentración y aprovechamiento de las estrategias de promoción y prevención implementadas, logrando una mayor asistencia de colaboradores por cada actividad desarrollada.

En términos generales, los resultados muestran que, aunque durante el primer semestre de 2026 se ha ejecutado un menor número de actividades respecto al total anual de 2025, estas han logrado una mayor convocatoria y participación promedio, evidenciando la continuidad de las acciones de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo y el compromiso de los colaboradores con las actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos laborales.

Tabla No. 3 Comparativo de la Gestión SST
Año 2025 Vs Primer Semestre 2026

Gestión SST	Año 2025	Primer semestre 2026	Variación
Actividades y capacitaciones ejecutadas	56	19	-66,1%*
Participantes	4.435	2.219	-50,0%*
Promedio de participaciones por actividad	79	117	+48,1%

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

C. Análisis de evaluación del impacto del desempeño en Medicina Preventiva y del Trabajo a Nivel Nacional y DT Territoriales

La UARIV implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con el propósito de promover la seguridad y la salud de los servidores públicos y colaboradores, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, e identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos asociados al desarrollo de sus procesos, proyectos, planes y programas institucionales.

En el marco de sus controles operacionales, la Entidad desarrolla programas y actividades orientados a la promoción de la salud, la prevención de riesgos laborales, el fortalecimiento de la cultura del autocuidado y la consolidación de ambientes de trabajo seguros y saludables. Estas iniciativas pueden contribuir, desde el ámbito institucional, a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas relacionados con los derechos humanos y los estándares laborales, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 3, *Salud y bienestar*, y el ODS 8, *Trabajo decente y crecimiento económico*.

A continuación, se presenta el análisis del desempeño del SG-SST correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026, con énfasis en los resultados de la gestión, el avance de los programas y controles operacionales, y su contribución a la prevención de riesgos laborales y al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en la Entidad.

Estos programas contribuyen a los siguientes criterios de sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de
- Valoración de la salud integral
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: (Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción).
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	
ODS 3: Bienestar y Salud	

Las actividades de medicina preventiva y del trabajo desarrolladas en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), constituyen un componente fundamental para la promoción de la salud, la prevención de enfermedades laborales y la identificación temprana de condiciones que puedan afectar el bienestar físico y mental de los servidores públicos y colaboradores.

Estas actividades se orientan a la vigilancia de las condiciones de salud de la población trabajadora, la identificación y prevención de factores de riesgo asociados a las funciones y los entornos laborales, la promoción de hábitos de vida saludables y el fortalecimiento de las estrategias de intervención frente a los riesgos identificados. Asimismo, contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y la mejora continua de las condiciones de trabajo, en concordancia con los objetivos del SG-SST y los requisitos normativos aplicables.

En el marco del seguimiento al primer semestre de la vigencia 2026, a continuación, se describen las principales actividades desarrolladas, sus resultados y su contribución a la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales en la Entidad.

- **Programa de *Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO):***

El programa de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) comprende la realización de evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, postincapacidad, de seguimiento a recomendaciones médico-laborales y de egreso o retiro, de acuerdo con las condiciones y necesidades de vigilancia de la salud de los servidores públicos y colaboradores de la Entidad.

Durante el periodo objeto de seguimiento, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026, se registró un total de 275 exámenes médicos ocupacionales, distribuidos entre las diferentes modalidades de evaluación. Estas actividades están orientadas a identificar oportunamente posibles alteraciones en las condiciones de salud, establecer recomendaciones médico-laborales cuando corresponda y aportar información para la prevención y el control de los riesgos asociados a las actividades laborales.

A continuación, se presenta la distribución de los exámenes realizados y sus respectivos resultados de cobertura, como insumo para evaluar la gestión del programa y determinar oportunidades de fortalecimiento de las acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales en el marco del SG-SST.

Imagen 1. Actividades del Programa *Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO)*



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, se realizaron aproximadamente 275 evaluaciones y actuaciones relacionadas con la medicina del trabajo, cuya distribución evidencia una mayor concentración en los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y retiro, que representan conjuntamente el 72,3 % del total reportado.

Los exámenes médicos de ingreso registraron la mayor participación, con un 40,7%, lo que refleja una importante demanda de evaluaciones asociadas a los procesos de vinculación de personal durante el periodo analizado. Por su parte, los exámenes médicos de retiro representaron el 31,6%, constituyéndose en la segunda categoría con mayor participación y contribuyendo a documentar las condiciones de salud al finalizar la relación laboral.

Los estudios de caso, con una participación del 13,1%, y los exámenes médicos periódicos, con un 12,0%, evidencian la atención de situaciones particulares de salud y el seguimiento de las condiciones de los trabajadores. Estas evaluaciones constituyen insumos relevantes para orientar las acciones de prevención, vigilancia epidemiológica y seguimiento de las recomendaciones médico-laborales, de acuerdo con los riesgos ocupacionales identificados.

Por otra parte, los exámenes de postincapacidad y las actividades de seguimiento y control representaron el 1,1% cada uno, mientras que el análisis de puesto de trabajo correspondió al 0,4%. Aunque estas categorías presentan una participación reducida, su importancia debe valorarse en función de las necesidades individuales de salud, las recomendaciones médico-laborales y los riesgos asociados a las actividades desempeñadas, y no exclusivamente por su volumen.

En términos generales, los resultados muestran una concentración de la gestión en las evaluaciones asociadas al ingreso y retiro del personal, mientras que los exámenes periódicos y los estudios de caso aportan al seguimiento de las condiciones de salud durante la relación laboral. En consecuencia, se recomienda fortalecer la programación y el seguimiento de las evaluaciones periódicas, verificar el cumplimiento de las valoraciones médicas requeridas según los riesgos ocupacionales y efectuar seguimiento a las recomendaciones médico-laborales, con el fin de favorecer la detección temprana de posibles alteraciones de salud y contribuir al mejoramiento continuo del SG-SST.

Desde la perspectiva del seguimiento y evaluación institucional, estos resultados deben complementarse con indicadores de cobertura frente a la población objeto, oportunidad en la realización de los exámenes y cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Lo anterior permitirá valorar con mayor precisión la gestión del programa de medicina preventiva y del trabajo y su contribución a la prevención de enfermedades laborales.

- **Programa de *reincorporación y readaptación laboral:***

El Programa de Reincorporación y Readaptación Laboral tiene como propósito promover la recuperación, adaptación y permanencia laboral de los servidores públicos que, previa valoración médico-laboral, requieren recomendaciones o ajustes en las condiciones de trabajo, de acuerdo con su estado de salud y las exigencias de las funciones desempeñadas. Estas medidas buscan favorecer el desarrollo de las actividades laborales en condiciones seguras, facilitar los procesos de reincorporación y readaptación cuando corresponda, y prevenir posibles afectaciones derivadas de la exposición a los riesgos laborales.

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, la Entidad dio continuidad a la implementación del programa mediante el seguimiento de los casos identificados en la línea base, especialmente aquellos asociados a condiciones de salud de mayor complejidad que requieren acompañamiento y monitoreo periódico. De igual manera, se identificaron nuevos casos que, conforme a los criterios establecidos, fueron incorporados al programa para su atención y seguimiento.

Como mecanismo de control, se mantiene una matriz consolidada de los casos atendidos, que permite registrar su evolución, monitorear la implementación de las recomendaciones médico-laborales, verificar el cumplimiento de los compromisos establecidos y documentar las acciones de seguimiento realizadas. Este instrumento contribuye a la trazabilidad de la gestión y facilita la identificación de situaciones que requieren intervención o ajustes en las medidas implementadas.

En términos de seguimiento y evaluación, resulta pertinente fortalecer la medición de los resultados del programa mediante indicadores relacionados con el cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales, la oportunidad del seguimiento, la implementación de los ajustes requeridos y la evolución de los casos atendidos, respetando la confidencialidad de la información médica. Lo anterior permitirá valorar la eficacia de las medidas adoptadas y su contribución a la protección de la salud, la adaptación laboral y la sostenibilidad del SG-SST en la Entidad.

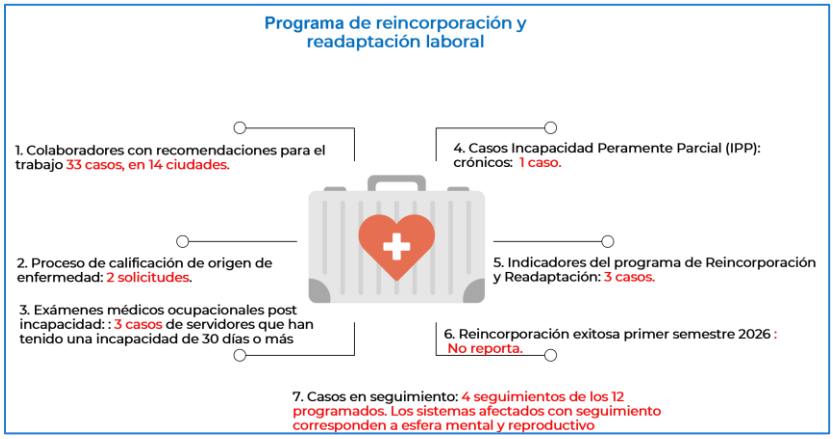
Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *Principio 6: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- *Principio 7: Apoyo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	
ODS 5: Igualdad de Género	
ODS 10: Reducción de las Desigualdades	

A continuación de identifican casos e intervenciones:

Imagen 2. Casos e Intervenciones del Programa *reincorporación y readaptación laboral*



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

- **Programa de *vigilancia epidemiológica en prevención de DME:***

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos (PVE-DME) tiene como propósito identificar oportunamente a los servidores públicos y colaboradores que presentan sintomatología o factores de riesgo asociados a alteraciones musculoesqueléticas, con el fin de orientar las acciones de prevención, seguimiento e intervención frente al riesgo biomecánico. Estas acciones buscan prevenir la aparición o progresión de desórdenes musculoesqueléticos y contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y bienestar en el entorno laboral.

La implementación del programa se enmarca en las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, en relación con la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y la aplicación de medidas de prevención y control en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como en la Resolución 0312 de 2019, respecto de los estándares mínimos aplicables al sistema y las actividades de promoción y prevención de la salud laboral.

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, la Entidad adelantó actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos del PVE-DME, con el acompañamiento de profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva, tanto en el nivel nacional como territorial. Estas acciones estuvieron dirigidas a fortalecer la identificación y el seguimiento de los factores de riesgo biomecánico, promover prácticas de autocuidado y favorecer la adopción de medidas preventivas en los entornos de trabajo.

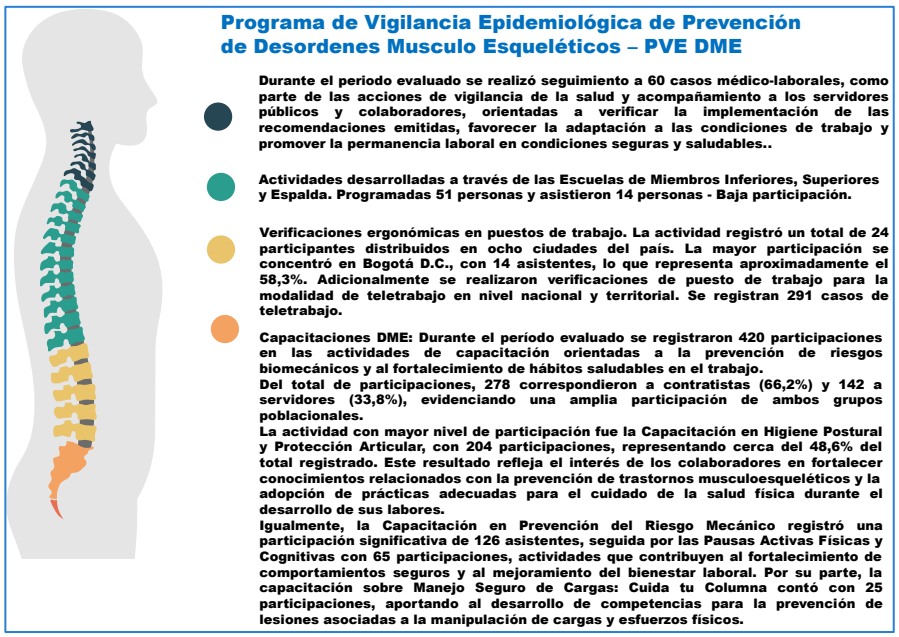
Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad*
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	

A continuación, se presentan las principales actividades desarrolladas durante el periodo evaluado, junto con sus resultados y evidencias de ejecución, como insumo para valorar el avance del programa e identificar oportunidades de mejora en la prevención y el control del riesgo biomecánico.

Imagen 3. Caso e Intervenciones del Programa *vigilancia epidemiológica en prevención de DME*



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026.

- **Programa de *Riesgo Psicosocial:***

Tiene como objetivo identificar, evaluar, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud, el bienestar y el desempeño de los colaboradores, mediante el desarrollo de acciones orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención del estrés laboral y el fortalecimiento de entornos de trabajo saludables. Su alcance comprende a todos los servidores y contratistas de la entidad, incluyendo las actividades de identificación, evaluación, intervención, monitoreo y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, así como la implementación de estrategias para el fortalecimiento del bienestar laboral y la prevención de enfermedades asociadas al estrés ocupacional, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la Ley 1616 de 2013, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2764 de 2022.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

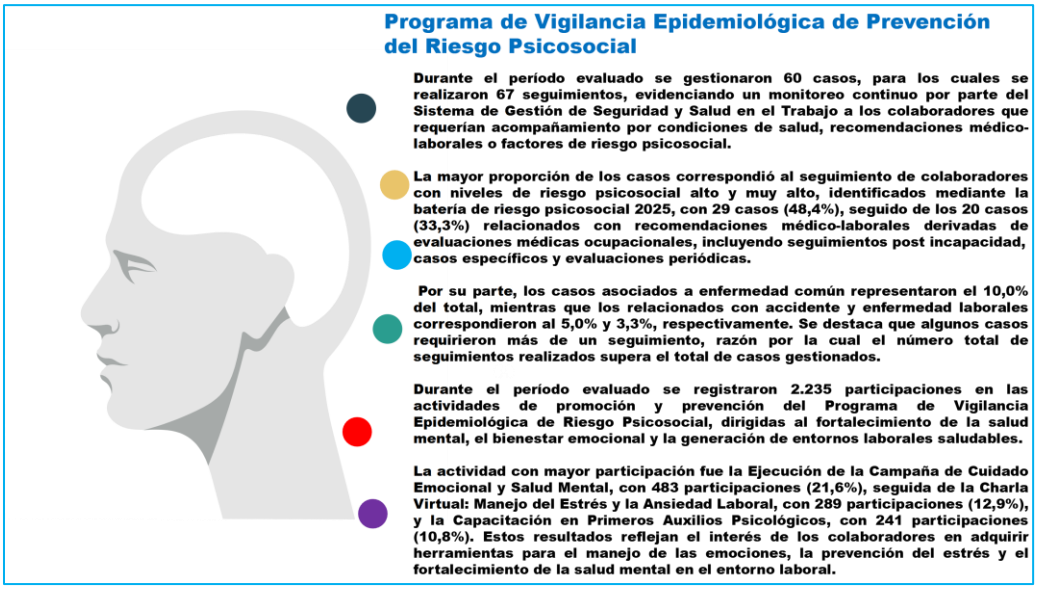
- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad*

- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 16: *Paz, justicia e instituciones sólidas*	

A continuación de identifican casos e intervenciones:

Imagen 4. Actividades del Programa Riesgo Psicosocial



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

- **Diagnóstico de condiciones de salud**

Este diagnóstico subraya grupos o dependencias clave en las que se deben enfocar los esfuerzos para mejorar la salud de los colaboradores, especialmente en lo que respecta a la gestión del peso, la promoción de la actividad física y la reducción de riesgos relacionados con el consumo de sustancias. En la toma de información se implementa una encuesta de información sobre síntomas de salud y condiciones socio económicas, aplicada a través de la herramienta Forms, la cual es compartida por correo electrónico remitido desde la dirección info.talentohumano@unidavicitmas.gov.co.

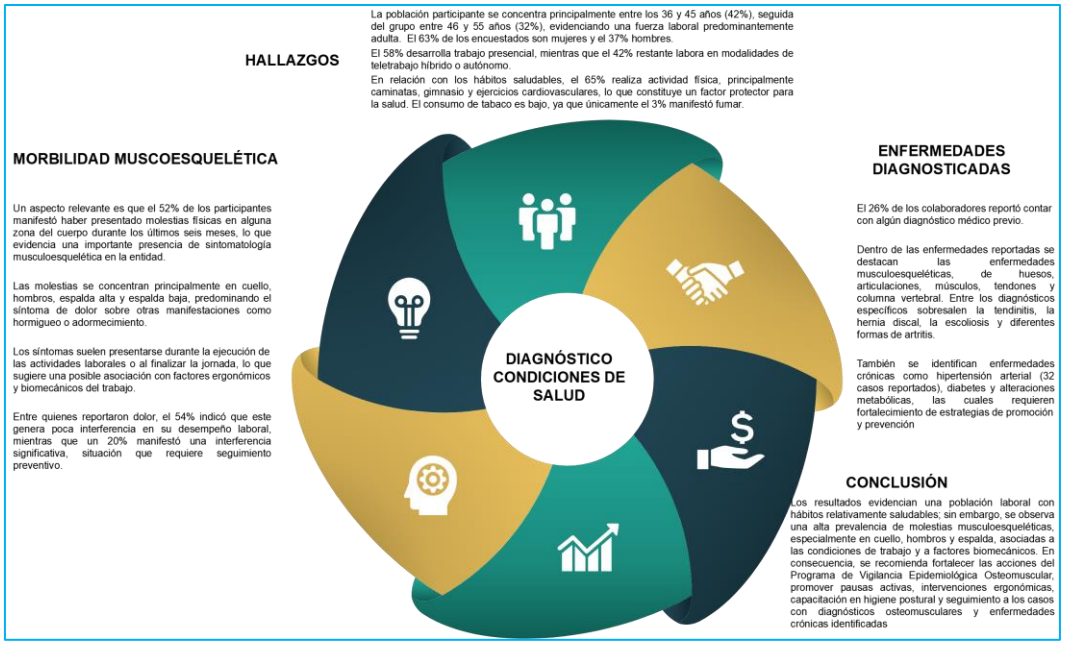
Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *Principio 6: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- *Principio 7: Apoyo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 5: *Igualdad de Género*	

A continuación de identifican casos e intervenciones:

Imagen 5. Diagnóstico de Condiciones de Salud



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

- **Programas de Promoción y Prevención**

Los Programas de Prevención y Promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son fundamentales para reducir los riesgos laborales y promover un entorno de trabajo saludable. Estos programas buscan tanto mitigar la aparición de enfermedades y accidentes laborales, como fomentar hábitos saludables que mejoren el bienestar de los colaboradores a largo plazo.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Formación continua y concienciación; Valoración de la salud integral
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; Principio 9: Fortalecimiento de la cohesión social
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	

Las principales actividades de estos programas incluyen:

Es importante señalar que los resultados de estas actividades fueron presentados en los apartados correspondientes a capacitación, programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica. Con corte al 30 de junio de 2026, las actividades de promoción y prevención registraron un total de 2.219 participaciones, equivalentes al 67 % del promedio de colaboradores de la vigencia 2026 (3.332 colaboradores). Este resultado evidencia una amplia participación de los colaboradores en las estrategias orientadas a la promoción de la salud, la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante el período evaluado se registraron 2.219 participaciones en actividades de capacitación y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo. Las actividades con mayor participación fueron Prevención del Riesgo Cardiovascular (11,40%), Autocuidado e Inteligencia Emocional (9,64%) y Prevención del Riesgo de Caída y Percepción del Riesgo (9,28%), evidenciando un mayor interés y cobertura en temas relacionados con la prevención de enfermedades, la salud mental y la gestión de riesgos laborales.

Asimismo, se destaca la participación en actividades ambientales (7,80%) y de promoción de estilos de vida saludable (6,49%), lo que refleja el fortalecimiento de estrategias integrales de bienestar. En contraste, las actividades de Bienestar Laboral y Construcción de Entornos Saludables (0,63%) y Plan de Atención y Preparación de Emergencias (0,18%) presentan una baja cobertura, por lo que se recomienda fortalecer su divulgación y programación para incrementar la participación de los colaboradores y lograr una distribución más equilibrada de las acciones formativas.

A continuación de identifican actividades realizadas:

a) Prevención de Riesgos Laborales: Para la vigencia 2026, se implementarán acciones orientadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, priorizando aspectos como seguridad vial, riesgo público, ergonomía, higiene ocupacional, seguridad industrial y riesgos psicosociales. Estas acciones incluyen capacitaciones, actualización de la matriz de peligros y aplicación de los planes, programas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

b) Promoción de la Salud: Para la vigencia 2026, se desarrollarán actividades orientadas a fortalecer el bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores, promoviendo el autocuidado, los hábitos de vida saludable, la actividad física y el manejo del estrés. Asimismo, se impulsarán acciones de prevención relacionadas con la salud sexual y reproductiva, los trastornos musculoesqueléticos y los factores de riesgo psicosocial.

c) Capacitación y Concientización: Se desarrollarán talleres, charlas y jornadas de sensibilización encaminadas a fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo. Estas actividades estarán dirigidas a todos los niveles de la Entidad, con el propósito de promover la participación de los servidores y colaboradores en la identificación de riesgos, la adopción de prácticas seguras y la promoción de entornos laborales saludables.

d) Seguimiento y Evaluación: Mediante la realización de exámenes médicos ocupacionales, la aplicación de encuestas y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, se efectuará un seguimiento permanente a las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. Lo anterior permitirá evaluar la eficacia de las medidas implementadas, identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios a los programas y estrategias definidos en el SG-SST, con el fin de asegurar su mejora continua.

- **Preparación y Respuestas ante Emergencias**

Para el primer semestre de 2026, se han desarrollado actividades relacionadas principalmente con la conformación y capacitación de la brigada. El objetivo principal de estas acciones es garantizar que todos los colaboradores estén capacitados y preparados para actuar de manera eficiente ante situaciones de emergencia, minimizando riesgos y protegiendo su bienestar.

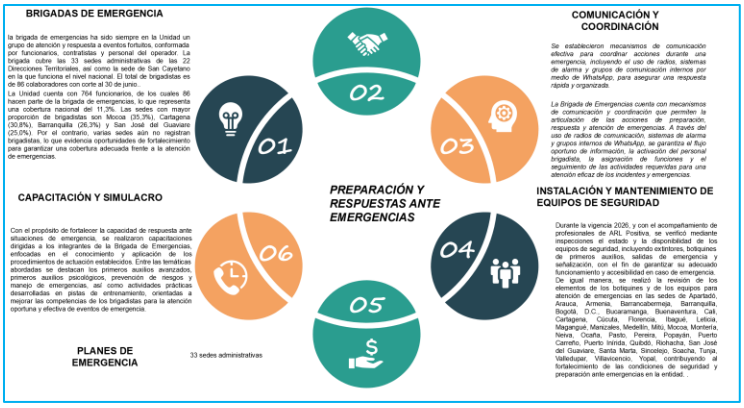
Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Reducción de incidentes y costos,
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	

A continuación de identifican actividades realizadas:

Imagen 6. Actividades Preparación y Respuesta ante Emergencias



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

D. Integración del SGSST con seguridad vial

En la Unidad se ha integrado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con la seguridad vial, con el fin de fortalecer las prácticas de prevención de riesgos durante los desplazamientos. Actualmente, se encuentra en proceso de actualización el Plan de Seguridad Vial, el cual incluye buenas prácticas de seguridad vial y se ha incorporado de manera formal en el Plan de Trabajo Anual SST-2026. Además, se realiza seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial de los contratistas y trabajadores tercerizados, a través de los responsables o supervisor del contrato.

Criterios de Sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Cambio mentalidad de los empleados, Reducción de incidentes y costos,
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	

E. Prevención de Riesgo Público

Criterios de Sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Cambio mentalidad de los empleados, Reducción de incidentes y costos,
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	

En el marco de la gestión del riesgo público, la entidad cuenta con una Política para la Prevención del Riesgo Público, la cual ha sido socializada con los colaboradores. De manera complementaria, durante el período evaluado se desarrolló una capacitación orientada a fortalecer los conocimientos y las competencias para la prevención, identificación y gestión de situaciones de riesgo que puedan comprometer la seguridad e integridad de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.

Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de la cultura de prevención y autocuidado, promoviendo la identificación oportuna de amenazas, la adopción de medidas preventivas y la respuesta adecuada ante situaciones que puedan afectar la seguridad y el bienestar de los colaboradores. De esta manera, se busca favorecer el desarrollo de las actividades laborales en condiciones seguras y fortalecer la gestión institucional frente a los riesgos asociados al entorno laboral.

F. Gestión del COPASST

Criterios de Sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Cambio mentalidad de los empleados
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) constituye un componente fundamental para la implementación, seguimiento y fortalecimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Entidad. Este organismo, conformado por representantes de los empleadores y de los trabajadores, tiene como propósito promover el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de SST, contribuir a la prevención de los riesgos laborales y fomentar la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Desde su conformación y hasta la fecha, el COPASST ha desarrollado diversas actividades orientadas al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entre las que se destacan:

- Apoyo en la identificación de peligros, valoración de riesgos y evaluación de las condiciones de seguridad en los diferentes entornos laborales.
- Participación en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, contribuyendo al análisis de causas y a la definición de acciones de mejora.
- Formulación y promoción de medidas preventivas y correctivas para la mitigación de los riesgos identificados.
- Participación en procesos relacionados con investigación de incidentes y accidentes de trabajo, normatividad aplicable al COPASST y estrategias de autocuidado.

Asimismo, el Comité promueve la participación de los colaboradores en la identificación y reporte de condiciones inseguras, fortaleciendo la cultura de prevención y el bienestar integral de los trabajadores. Para ello, realiza reuniones periódicas con el acompañamiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), tanto en el nivel nacional como en las sedes territoriales.

Adicionalmente, los integrantes del COPASST han participado en programas de formación y actualización en temas relacionados con:

- Legislación colombiana aplicable en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administración e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo el curso virtual de 50 horas establecido en el Decreto 1072 de 2015.
- Funciones y responsabilidades del presidente, secretario y demás integrantes del Comité, de conformidad con la Resolución 2013 de 1986.
- Metodologías para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, identificación de causas raíz y formulación de acciones correctivas y preventivas.

Estas acciones han contribuido al fortalecimiento de las competencias de los miembros del COPASST, consolidando su papel como instancia de participación, vigilancia y promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables en la Entidad.

G. Comité de Convivencia Laboral

Criterios de Sostenibilidad*:*

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Cambio mentalidad de los empleados
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	

El Comité de Convivencia Laboral constituye un mecanismo de prevención y promoción de ambientes de trabajo saludables dentro de la Entidad, orientado a proteger la dignidad humana, las relaciones laborales respetuosas y la salud mental de los colaboradores. Su gestión contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la sana convivencia.

De conformidad con la normatividad vigente, el Comité está conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, quienes actúan de manera imparcial y confidencial en la promoción de medidas preventivas y correctivas encaminadas a prevenir conductas de acoso laboral y a favorecer escenarios de diálogo y conciliación entre las partes involucradas.

Dentro de sus principales funciones se encuentran:

- Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual y conjunta, promoviendo espacios de diálogo, concertación y resolución pacífica de conflictos.
- Formular recomendaciones y acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de un clima organizacional sano y adecuado.
- Promover actividades de sensibilización, capacitación y prevención en temas relacionados con convivencia laboral, respeto mutuo, comunicación asertiva y prevención del acoso laboral.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en los casos atendidos y presentar recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo de las relaciones laborales.

A través de su gestión, el Comité de Convivencia Laboral contribuye al fortalecimiento de entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia, favoreciendo el bienestar integral de los colaboradores, la resolución oportuna de conflictos y el desarrollo de relaciones

laborales armónicas que impactan positivamente la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicionalmente, los integrantes del Comité se convivencia laboral han participado en programas de formación y actualización en temas relacionados con:

- Conocimiento de la ley 1010 de 2006 y resoluciones que regulan la conformación y funciones del CCL.
- Formación en la administración del SG-SST (Decreto 1072 de 2015). curso virtual de 50 horas virtual.
- Técnicas para manejar desacuerdos, técnicas de entrevista, negociación consciente y manejo de emociones.
- Capacitación en acoso laboral, acoso sexual, prevención del maltrato, violencia laboral y factores de riesgo psicosocial.

Estos procesos de formación y capacitación brindados a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral permiten fortalecer sus conocimientos técnicos, normativos y procedimentales para el adecuado ejercicio de sus funciones. A través de estos espacios, los miembros del Comité desarrollan competencias en normatividad sobre convivencia laboral, prevención del acoso laboral, resolución de conflictos, comunicación asertiva, mediación, conciliación y manejo de relaciones interpersonales, facilitando la atención oportuna e imparcial de las situaciones que puedan afectar el clima organizacional.

Asimismo, estas actividades contribuyen a fortalecer la capacidad del Comité para promover estrategias de prevención, sensibilización y mejoramiento de la convivencia laboral, favoreciendo ambientes de trabajo respetuosos, inclusivos y libres de violencia, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los objetivos institucionales en materia de bienestar laboral.

H. Indicadores de SGSTT

Estipulados por la Resolución 0312 de 2019, la Entidad a través del equipo del SGSST realiza el monitoreo del impacto de la gestión en SST, a través de la implementación de los siguientes indicadores:

Criterios de Sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Reducción de incidentes y costos
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 8: Contribución de las Prácticas Laborales de SST
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contribución Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS
ODS 3: Bienestar y Salud	

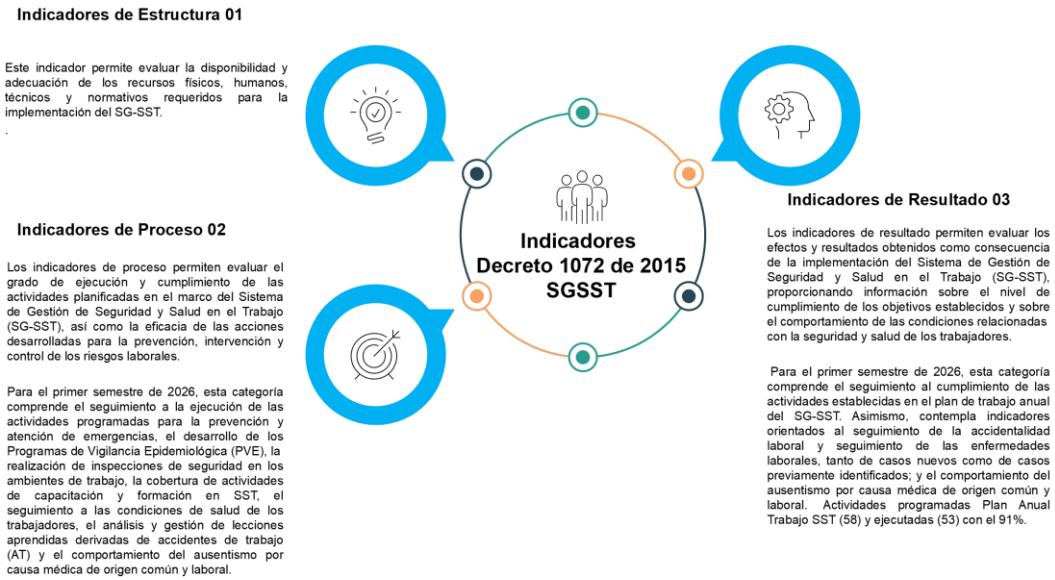
Indicadores Decreto 1072 de 2015

El Decreto 1072 de 2015, que establece el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, exige a las empresas la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema debe incluir la definición y seguimiento de indicadores que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del sistema.

El decreto establece tres tipos de indicadores que deben ser definidos y medidos:

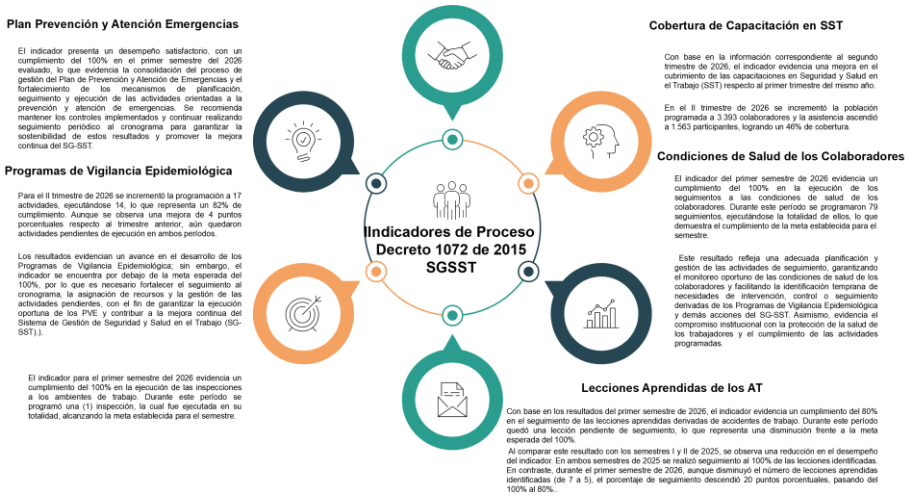
- Indicadores de estructura
- Indicadores de proceso
- Indicadores de resultado

Imagen 7. Indicadores Decreto 1072 de 2015 - SGSST



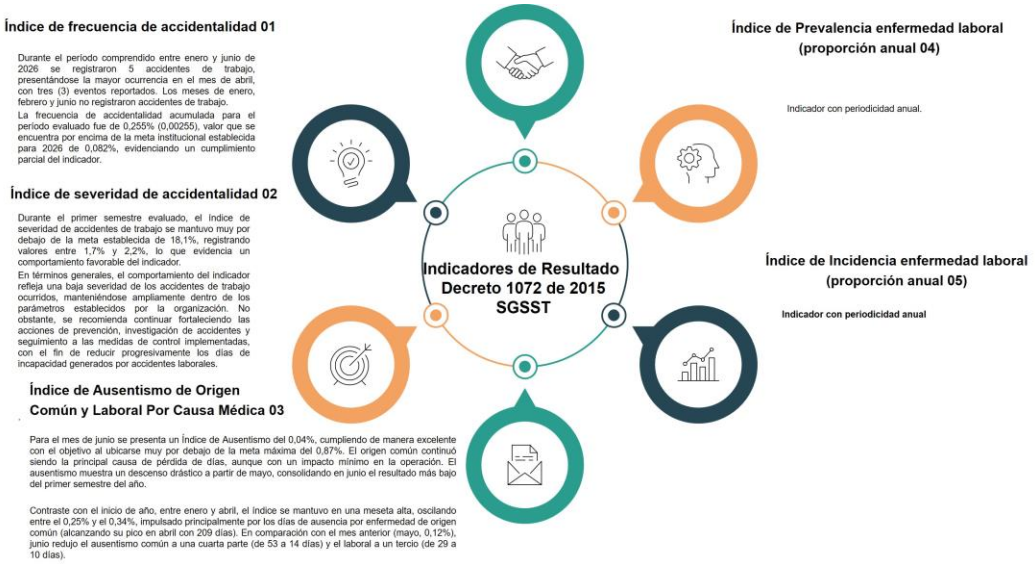
Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

Imagen 8. Indicadores Decreto 1072 de 2015 - SGSST



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

Imagen 9. Indicadores Decreto 1072 de 2015 - SGSST



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2026/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2026

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno, en el marco de la evaluación independiente del nivel de ejecución, cumplimiento e impacto de las actividades establecidas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y sus programas de seguridad industrial, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, identifica la importancia de fortalecer la gestión preventiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Estas acciones deben contribuir al mejoramiento continuo del desempeño en SST, al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la toma de conciencia de servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, frente a la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, y la implementación de controles que permitan prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones que puedan afectar la seguridad y el bienestar de los colaboradores durante la operación institucional.

Con fundamento en las actividades evaluadas con corte al 30 de junio de 2026, y considerando los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la Oficina de Control Interno identifica los siguientes aspectos de riesgo que requieren atención por parte de los responsables del SG-SST:

a) Cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables.

Fortalecer la identificación, actualización, evaluación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables en materia de SST, en los ámbitos nacional, regional, local e institucional, garantizando su articulación con los procesos y las 20 Direcciones Territoriales de la Unidad. Las posibles debilidades en este componente podrían generar incumplimientos normativos, afectar el logro de los objetivos del SG-SST y limitar la eficacia de los controles operacionales implementados para prevenir los riesgos derivados de las actividades, proyectos, planes y programas institucionales.

b) Fortalecimiento de la cultura organizacional y la toma de conciencia en SST.

Consolidar las acciones y estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación para fortalecer la cultura de prevención, autocuidado y responsabilidad compartida en materia de SST. Estas acciones deben contribuir al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos seguros en servidores públicos y contratistas, promoviendo su participación activa en la identificación de peligros, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la protección de su integridad y bienestar. La insuficiencia de estas estrategias podría limitar la apropiación de las medidas preventivas y la aplicación efectiva de los controles establecidos.

c) Medición del desempeño y evaluación de la eficacia del SG-SST.

Fortalecer la determinación y actualización de la línea base, así como la definición y el seguimiento de indicadores que permitan medir la eficacia, eficiencia, cumplimiento e impacto de las actividades y programas del SG-SST. La disponibilidad de información verificable, indicadores pertinentes y mecanismos de seguimiento resulta fundamental para evaluar los

resultados frente a los objetivos y metas institucionales, identificar desviaciones oportunamente y orientar la toma de decisiones basada en evidencia, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. La ausencia o insuficiencia de estos elementos podría dificultar la demostración de la efectividad de las intervenciones y la priorización de acciones de mejora.

d) Articulación de los programas de SST con la sostenibilidad y los compromisos institucionales.

Fortalecer la articulación de los programas de protección, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales con los objetivos del Plan Anual de SST 2026, así como con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que resulten pertinentes. Esta integración debe orientarse a generar valor institucional mediante la protección de los trabajadores, la promoción de entornos laborales seguros y saludables y el fortalecimiento de prácticas responsables y sostenibles. La falta de articulación, seguimiento y medición de resultados podría limitar la evidencia de las contribuciones del SG-SST a los compromisos institucionales de sostenibilidad.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno considera pertinente que los responsables del SG-SST fortalezcan la gestión basada en riesgos mediante la priorización de las brechas identificadas, la formulación de acciones de mejora con responsables y plazos definidos, y el establecimiento de indicadores que permitan verificar su cumplimiento y eficacia. Lo anterior contribuirá al mejoramiento continuo del sistema, al cumplimiento de los requisitos aplicables y al fortalecimiento de las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas de la UARIV.

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones de evaluación independiente y seguimiento a la gestión institucional, realizó el análisis de las evidencias relacionadas con la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) correspondiente al primer semestre de 2026, como parte integral de la planificación operacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), coordinado e implementado por el área de Talento Humano, en el marco de las disposiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Con fundamento en la información y las evidencias examinadas con corte al 30 de junio de 2026, se presentan las siguientes conclusiones:

a) Fortalecimiento de la cultura organizacional y la toma de conciencia en SST.

Se evidenció el desarrollo de actividades y estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la prevención de riesgos laborales y la toma de conciencia de los servidores públicos y contratistas. Entre las principales acciones se encuentran las relacionadas con medicina preventiva y del trabajo, exámenes médicos ocupacionales (EMO), reincorporación y readaptación laboral, vigilancia epidemiológica para la

prevención de desórdenes musculoesqueléticos (DME), gestión del riesgo psicosocial y programas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Estas intervenciones contribuyen al fortalecimiento de las competencias, el autocuidado y la participación de los colaboradores en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. No obstante, la determinación de su impacto efectivo requiere considerar, además de la participación y cobertura alcanzadas, los resultados de los indicadores de desempeño y la evidencia de eficacia de las acciones implementadas. Asimismo, estas iniciativas pueden contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes, en particular aquellos relacionados con la salud, el bienestar y el trabajo decente.

b) Ejecución del Plan Anual SST y gestión de los controles operacionales.

De acuerdo con los resultados reportados para el primer semestre de 2026, de las 58 actividades programadas en el Plan Anual SST se ejecutaron 53, lo que representa un nivel de ejecución aproximado del 91,38 %, equivalente al 91 % al expresarlo sin decimales. Este resultado evidencia un avance significativo en el cumplimiento de las actividades planificadas y en la implementación de las acciones de promoción, prevención y control de los riesgos laborales.

Sin embargo, el porcentaje de ejecución del plan no constituye, por sí solo, una medición del nivel de madurez del SG-SST ni demuestra el cumplimiento integral de todos los estándares mínimos o requisitos legales aplicables. Para establecer la conformidad y eficacia del sistema, es necesario complementar este resultado con la verificación de los requisitos normativos, el funcionamiento de los controles operacionales, el cumplimiento de los objetivos y metas, y los resultados de los indicadores de estructura, proceso y resultado.

c) Articulación institucional, formación y sostenibilidad.

Se identificó la articulación de actividades y programas del SG-SST con acciones de formación y sensibilización relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, así como su contribución potencial a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, particularmente en materia de derechos humanos y prácticas laborales, y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicables.

Esta articulación favorece la integración de la seguridad y salud en el trabajo con las estrategias institucionales de formación, bienestar y sostenibilidad, y contribuye a promover entornos laborales seguros y saludables. Se considera importante mantener la trazabilidad entre las actividades ejecutadas, los objetivos institucionales, los resultados obtenidos y los mecanismos de medición que permitan demostrar la contribución efectiva de estas iniciativas.

d) Seguimiento al desempeño y alcance nacional de las acciones del SG-SST.

El análisis de la trazabilidad de las actividades del Plan Anual SST 2026 permite identificar avances en la ejecución de las acciones de promoción, prevención y control durante el primer semestre. De acuerdo con la información reportada, se observa un mayor esfuerzo institucional frente a la gestión desarrollada en 2025, particularmente en las acciones relacionadas con liderazgo, divulgación, apropiación y participación de los colaboradores en los programas de medicina preventiva y del trabajo, gestión médico-laboral y promoción de la salud.

Estos avances contribuyen al fortalecimiento de la gestión del SG-SST en el nivel nacional y en las Direcciones Territoriales. Para confirmar una mejora efectiva respecto de la vigencia anterior, se requiere contrastar los resultados de ambos períodos con criterios homogéneos de ejecución, cobertura, participación y eficacia, de manera que sea posible determinar la evolución del desempeño y las oportunidades de mejora.

e) Medición, seguimiento y evaluación del desempeño del SG-SST.

Se examinó la información relacionada con los indicadores de gestión del Plan Anual SST y del SG-SST, incluidos el índice de frecuencia de accidentalidad, el índice de severidad de accidentalidad, el índice de accidentes de trabajo mortales, el índice de prevalencia de enfermedad laboral y el índice de incidencia de enfermedad laboral. Asimismo, se consideraron los indicadores de estructura, proceso y resultado previstos en el marco normativo aplicable.

Estos mecanismos de medición constituyen herramientas fundamentales para evaluar el comportamiento de los eventos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, verificar el avance frente a los objetivos institucionales e identificar desviaciones que requieran acciones correctivas o preventivas. Para establecer el desempeño efectivo del sistema, se verifico la disponibilidad, integridad y consistencia de los datos, la aplicación de las fórmulas correspondientes, el cumplimiento de las periodicidades de medición, el análisis de tendencias y la implementación de acciones derivadas de los resultados.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno considera necesario mantener el seguimiento periódico a la ejecución del Plan Anual SST, fortalecer la evaluación de la eficacia de los controles operacionales y consolidar la relación entre las actividades desarrolladas, los resultados alcanzados y los impactos sobre las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas. Lo anterior permitirá orientar la toma de decisiones, priorizar las brechas identificadas y promover el mejoramiento continuo del SG-SST, en concordancia con los requisitos legales aplicables y los objetivos institucionales.

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, con fundamento en el seguimiento realizado al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) correspondiente al primer semestre de 2026, como parte integral de la planificación operacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se considera necesario fortalecer los mecanismos de integración entre la gestión de los procesos institucionales, el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Lo anterior, con el propósito de consolidar la planificación, gestión y evaluación del cambio, promover la identificación de oportunidades de mejora y garantizar la articulación de las acciones de SST con los objetivos estratégicos y operacionales de la entidad. Asimismo, se requiere fortalecer la trazabilidad de los resultados en el nivel nacional y territorial, considerando que la evidencia disponible debe permitir establecer el alcance, la cobertura y la eficacia de las intervenciones implementadas en los diferentes ámbitos de operación institucional.

En este contexto, resulta fundamental mantener el monitoreo y seguimiento a la planificación estratégica y operacional del Plan Anual de SST-2026, particularmente frente al cumplimiento de los objetivos, las metas y los controles establecidos para los programas de medicina preventiva y del trabajo, exámenes médicos ocupacionales (EMO), reincorporación y readaptación laboral, vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos (DME), gestión del riesgo psicosocial, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Asimismo, es necesario fortalecer la evaluación periódica de los requisitos legales aplicables y el seguimiento a los indicadores de estructura, proceso y resultado. Estas acciones deben orientarse a prevenir accidentes y enfermedades laborales, promover entornos seguros y saludables, y contribuir al bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas de la entidad.

Para la finalización del segundo semestre de 2026, la Oficina de Control Interno considera prioritario culminar las actividades pendientes y asegurar el cumplimiento de las acciones previstas en el Plan Anual SST, de acuerdo con los cronogramas establecidos, las responsabilidades asignadas y las necesidades identificadas en la evaluación de riesgos.

Este seguimiento debe comprender los componentes de medicina preventiva y del trabajo, incluidos los programas de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial y de prevención de DME, reincorporación y readaptación laboral, estilos de vida saludable, pausas activas, riesgo biológico y el procedimiento de exámenes médicos ocupacionales, así como las actividades de higiene y seguridad industrial. La ejecución de estas acciones debe acompañarse de evidencias verificables que permitan establecer su cobertura, cumplimiento y eficacia, en concordancia con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y las disposiciones aplicables del Decreto 1072 de 2015.

Finalmente, se considera necesario fortalecer la identificación, el tratamiento y el seguimiento de las desviaciones y oportunidades de mejora que se presenten durante la implementación del Plan Anual SST 2026, mediante la formulación de acciones correctivas y de mejora, la asignación de responsables, la definición de plazos y el establecimiento de mecanismos para verificar su eficacia.

La gestión de estas oportunidades debe contribuir al mejoramiento continuo del SG-SST, al fortalecimiento de las condiciones de seguridad e higiene industrial y a la consolidación de una cultura institucional de prevención, promoción de la salud y autocuidado. De esta manera, la Unidad podrá fortalecer la contribución del sistema al cumplimiento de su misión, sus objetivos estratégicos y los resultados esperados de los procesos, proyectos, planes y programas institucionales.

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández/ Profesional Oficina de Control Interno.
Magister en Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible/
Magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad/
Especialista en Ingeniería de la Calidad
Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015,

		ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.
6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.